



ECONOMÍA

CADE Ejecutivos 2024: “La gran reforma pendiente en el Perú es la del empleo público”

Este tema fue ampliamente discutido en la sesión “Meritocracia y su impacto en la gestión pública” durante el segundo día de CADE Ejecutivos, el foro empresarial más importante del Perú organizado por IPAE Acción Empresarial.

27 noviembre, 2024



Desarrollar y fortalecer un servicio civil meritocrático es una de las estrategias que expertos proponen para lograr una gestión pública más eficiente, transparente y profesional, la cual permitirá ofrecer mejores servicios y políticas públicas para la ciudadanía. Este tema fue ampliamente discutido en la sesión “Meritocracia y su impacto en la gestión pública” durante el segundo día de CADE Ejecutivos, el foro empresarial más importante del Perú organizado por IPAE Acción Empresarial.

En este panel, conducido por Mercedes Araoz, Profesora Investigadora de la Universidad del Pacífico, participaron como expositores Francisco Longo, Profesor del Centro de Gobernanza Pública de Esade; y Alejandro Weber, Decano de la Facultad de Economía y Gobierno de la Universidad San Sebastián.

Francisco Longo abrió el panel planteando la importancia de disponer de una meritocracia pública para tener un Estado de calidad. “Todas las partes interesadas en el funcionamiento del Estado se benefician de la existencia de una administración pública basada en el mérito. Así ocurre con quienes gobiernan, ya que disponen de mecanismos más efectivos para desarrollar su tarea, con los servidores públicos que disponen de mecanismos de equidad y de estímulo, con los ciudadanos y usuarios de los servicios públicos, y así sucede también en los mercados y el funcionamiento de la economía”, señaló.

En ello coincide Alejandro Weber, pues un sistema meritocrático en el Estado influye directamente en el crecimiento económico y progreso de un país, mejora los servicios a la ciudadanía, y fomenta la confianza en las instituciones y la estabilidad. “Un Estado con más mérito y, por lo tanto, con más capacidades institucionales, es un motor central para el crecimiento económico, para la mejora de los servicios o prestaciones a los usuarios y para la construcción de confianza. Si hay algo que se ha deteriorado en nuestros países es la confianza de las personas en sus instituciones y las relaciones entre el sector público y privado”, enfatizó.



En esa línea, planteó que la meritocracia es de ayuda en muchos sentidos. “Uno de ellos es que reduce la corrupción, genera mejores condiciones para construir mayor legitimidad y cohesión social. La pregunta es si tenemos las autoridades públicas que necesitamos y si estamos convocando a las mejores personas al sector público”, acotó.

Otro tema que se tocó en la profesionalización del empleo público. Para Longo, esto implica un acceso competitivo basado en capacidad e idoneidad, estabilidad laboral, protección contra la arbitrariedad y oportunidades de carrera vinculadas al rendimiento. También se promueve la flexibilidad, enfatizando la receptividad a las directrices gubernamentales, la eliminación de privilegios, la prevención de burocracia corporativista, la adopción de prácticas avanzadas de gestión y la diferenciación de recompensas según el desempeño.

Para ello propuso una escalera de la meritocracia flexible que implique, en primer lugar, ordenar normas, estructuras y sistemas de información. En segunda instancia, ofrecer garantías de reclutamiento abierto, selección por mérito y límite a la intromisión política. Y, finalmente, lograr efectividad en cuanto a la gestión del talento, gestión del rendimiento, así como en el fomento de incentivos a eficacia y eficiencia. “Combinar mérito y flexibilidad en los arreglos institucionales del empleo público no es un juego de suma cero. Hay que crear meritocracias flexibles y hay que hacerlo porque las políticas flexibles apoyen la idoneidad, el desarrollo y el rendimiento del sistema y porque, además, el fortalecimiento y la socialización del mérito incrementan la flexibilidad”, agregó.

Por otro lado, Weber ahondó en la experiencia chilena y las dolencias que tiene el funcionamiento del servicio público en dicho país, especialmente en temas de incentivos a la inversión, calidad de servicios de educación y salud, y lucha contra la delincuencia y crimen organizado. Sobre este tema planteó que una de las grandes reformas para avanzar en desarrollo es la modernización del Estado. “Hay dos elementos que son centrales. Uno, la reputación, es decir si las reglas del juego incentivan o no las inversiones, y las personas, que además representa 7% del PIB o 20% del presupuesto de la nación todos los años. La gran reforma pendiente a mi juicio en Chile y Perú es el empleo público”, expuso.

Para concluir la sesión, Mercedes Araoz estuvo de acuerdo en la necesidad de una gran reforma pendiente del servicio público, que impulse el desarrollo económico, institucional y social de la nación. “Desde la sociedad civil organizada, debemos impulsar una reforma que esté orientada a tener un servicio civil por meritocracia, suficientemente flexible y descentralizado. Tenemos que cambiar un poco esa mirada, hay que desarrollar gestores públicos en las regiones con mucha capacidad de decisión”, finalizó.



Luis Carranza en CADE Ejecutivos 2024: “El año pasado 685 mil jóvenes se fueron porque no ven futuro”

Luis Carranza, Exministro de Economía y Finanzas y Director de Alpha Asesoría Estratégica, también participó en la 62ª edición de CADE Ejecutivos... Sigue leyendo

